

# Protokoll der Regionalkonferenzen zur Fortschreibung des Thüringer Integrationskonzeptes

## Thema: „Beschäftigung und Arbeitsmarkt: Voraussetzung für ein selbstbestimmtes Leben“

Dieses Ergebnisprotokoll fasst Anmerkungen, Hinweise und Anregungen zusammen, die im Rahmen eines breiten Beteiligungsverfahrens von Akteurinnen und Akteuren der Thüringer Integrationsarbeit zum Themenkomplex „Beschäftigung und Arbeitsmarkt: Voraussetzung für ein selbstbestimmtes Leben“ eingebracht wurden. Herzlichen Dank an alle Teilnehmenden der Regionalkonferenzen in Nordhausen (25.10.2023), Gera (13.11.2023), Suhl (22.11.2023) und Erfurt (27.11.2023) sowie an jene, die im Zeitraum zwischen Oktober und Dezember 2023 schriftlich Rückmeldungen gegeben haben!

Das Protokoll gibt die Inhalte der Rückmeldungen sortiert und unkommentiert wieder. Entsprechend sind sowohl Mehrfachnennungen als auch unterschiedliche Ansichten enthalten.

Die Beauftragte wertet alle Rückmeldungen aus und leitet daraus den Entwurf einer Fortschreibung des Maßnahmenkatalogs zum Thüringer Integrationskonzept ab. Dieser Entwurf wird an die Ressorts zur Abstimmung gegeben.

### 1 Barrieren abbauen – Teilhabe vergrößern

Zielstellung: „Die Landesregierung baut rechtliche, administrative und praktische Barrieren zur Verbesserung des Zugangs zum Arbeitsmarkt für benachteiligte Arbeitsmarktgruppen weiter ab.“

#### **Beschleunigung der Erstellung von Beschäftigungserlaubnissen sowie die Abschaffung von Arbeitsverboten**

- Es braucht eine schnellere Erstellung von Aufenthalts- als auch Beschäftigungserlaubnissen. Dies hat oberste Priorität und ist enorm wichtig.
- Zu viele Ämter sind im Prozess beteiligt und verlangsamen den Prozess erheblich.
- Die Ausstellung von Arbeitsbescheinigungen zieht sich über Monate, in denen die Existenzgrundlage fehlt. Der Bearbeitungsablauf muss sich ändern.
- Arbeitsverbote müssen aufgehoben werden.
- Es dürfen keine Arbeitsverbote erlassen werden, zusätzlich braucht es Unterstützungsangebote beim Ankommen.

- Geflüchtete werden von Bundesagentur für Arbeit oder den Jobcentern kaum erreicht, diese sind dort nicht in der Beratung, werden dadurch von den Instrumenten kaum erreicht und nicht an Träger vermittelt. Es braucht eine spezifisch darauf ausgerichtete Landesförderung.

### **Regelfinanzierung statt Projektförderung**

- Es braucht eine Regelfinanzierung statt Projektförderung. Die Kontinuität und Verlässlichkeit würde auch die Qualität erhöhen. Der vorgeschriebene Wechsel von Inhalten innerhalb der Projektförderung (Projekte müssen immer „neu“ sein) ergibt keine Verlässlichkeit für Nutzerinnen und Nutzer.
- Nicht nur Mitarbeitende der Projekte brauchen Sicherheit, auch Nutzerinnen und Nutzer sowie Beraterinnen und Berater verlieren den Überblick bei wechselnden Angeboten im inhaltlichen Bereich.
- Migrationsberatungsstellen (MBE/JMD) des Bundes dürfen nicht gekürzt werden, die Projektförderrichtlinie Integration des Landes darf nicht gekürzt werden, es ist das falsche politische Signal.
- Die unsichere Finanzierung, die Abhängigkeit von ständig wechselnden Projekten ist eine prekäre Beschäftigung. Die Einarbeitung dauert lange, Fach- und Erfahrungswissen muss erarbeitet werden und dann laufen Projekte aus. Auch für Klienten ist es schwierig, sich wieder auf neue Menschen einzustellen.
- Eine verlässliche Finanzierung helfe der Unstetigkeit der Beratungsangebote und so einer langfristigen Begleitung von Klienten.
- Kurzfristige Projekte sollen langfristig ausgelegt werden, ggf. mit Projektpausen.
- Sobald ein kurzfristiges Projekt ausläuft, sind bekannte Ansprechperson für den Arbeitgeber nicht mehr vorhanden, der Bedarf ist aber vorhanden. Es wird eine stetige Struktur benötigt.
- Das Land Thüringen verfügt über regional gut aufgestellte Projektstrukturen der beruflichen Beratung für Geflüchtete mit unsicherem Aufenthalt und Migrantinnen und Migranten. Statt immer wieder neue Projekte zu initiieren und damit wertvolle Zeit für die Konstituierung und Abwicklung dieser in Kauf zu nehmen, wäre es wichtig, langfristig das Know-how der Akteure zu sichern und damit gerade in der Sozialwirtschaft zusätzliche Ressourcen zur Begleitung der Personen mit ausländischem Hintergrund zur Verfügung zu stellen.

### **Sprache und Bildungsniveau**

- Das Bildungssprachniveau, welches am Ende der 10jährigen Schulausbildung in Deutschland vorliegen sollte, kann in der Regel erst unter Muttersprachlern durch permanenten Gebrauch wirklich erreicht werden.
- Das B2 Level kann häufig nicht im Heimatland zertifiziert werden. Deshalb müssen zeitlich und auch finanziell für alle Seiten leistbare Vorschaltmaßnahmen zur Sprachausbildung auch nach der Einreise in Deutschland möglich sein. Niederschwellig zugängliche Finanzbudgets dafür sind zu erschließen.

Zielstellung: „Beratungs-, Bildungs- und sonstige Unterstützungsangebote zu Fragen der Arbeitswelt- und Berufsorientierung werden bereitgestellt.“

**Konzentration auf ein Informationsportal mit vielfältigen Informationen und vielfältige Begegnungsangebote zwischen Arbeitgebern und migrantischen Arbeitskräften**

- Konzentration auf einen Ort zur Darstellung von Programmen/Projekten der Arbeitsmarktintegration. Informationen seien momentan auf zu vielen Webseiten.
- Mehr Informationen und Verknüpfungen sollen aus „einer Hand“ kommen: z. B. Verlinkung der Portale der Bundesagentur für Arbeit mit dem Landesportal.
- Die Vielzahl der Beratungsangebote/-strukturen ist für Menschen mit Migrationshintergrund unübersichtlich, diese müssen gesteuert werden.
- Unternehmen in Thüringen möchten (nur) eine Plattform, wenn sie Menschen mit Migrationsgeschichte einstellen. Die Vielzahl der Angebote würde verwirrend sein.
- Betriebe brauchen mehr Informationen und über Möglichkeiten der Einstellung von Menschen mit Migrationshintergrund (auch Besonderheit von Praktika für Studierende) aufgeklärt werden.
- Wichtig ist, dass die Internetplattformen mit dem entsprechenden Informationsgehalt bekannt sind.
- Es sollen auf der Internetplattform auch Landesprojekte sowie Angebote der Weiterbildung für Akteure gelistet werden.
- Akteure/Mitarbeitende von Programmen/Projekten der Arbeitsmarktintegration wünschen sich zeitnahe Weiterbildung bei Gesetzesänderungen, hier sollen die Hürden der Teilnahme herabgesenkt werden.
- Eine Listung der Weiterbildungen muss auf dem Portal veröffentlicht werden.
- Viele Akteure wissen nichts voneinander, gut funktionierende Strukturen müssen auf ein dafür vorgesehenes Portal gelistet werden.
- Programme oder Ansprechpartnerinnen und -partner (Projekte) hinsichtlich der Integration von Menschen mit Migrationsgeschichte seien Unternehmen nicht bekannt, die Informationen sollen Unternehmen einfacher bereitgestellt werden.
- Es braucht mehr regionale Berufsmessen, um Arbeitgeber und Menschen mit Migrationshintergrund (Arbeits- und Fachkräfte) zusammen zu bringen.
- Afeefa muss im Bestand bleiben.
- Bestehende Plattformen, wie Afeefa, die bereits bekannt sind, sollten ausgebaut werden und als App mehrsprachig angeboten werden.
- Erwartungsmanagement als wichtiger Faktor: es bedarf einer Aufklärung über Berufsfelder in Deutschland inklusive Berufs- und Rollenverständnis. Ebenso über das Leben und Arbeiten vor Ort, auch in der konkreten Region, wo die Menschen arbeiten werden.

### **Kooperationen zwischen Akteurinnen und Akteuren**

- Es braucht eine institutionelle Brücke in das Herkunftsland, im Sinne von seriösen und etablierten Partnern vor Ort mit denen beständige Beziehungen aufgebaut werden können, denn das ist der Garant dafür, dass alle Akteurinnen und Akteure im Prozess Zuverlässigkeit erleben, Verbesserung der Güte im Verfahren erfolgen kann und sich eine vertrauenswürdige „Marke“ entwickelt (bestenfalls arbeiten bei den Partnern im Herkunftsland sowohl einheimische Personen als auch Personen, die aus Deutschland kommen bzw. bereits in Deutschland gelebt haben).
- Kooperationen mit öffentlichen und freien Trägern der Berufsorientierung und -vorbereitung durch das TMMJV in enger Zusammenarbeit mit dem TMASGFF und dem TMBJS müssen intensiviert werden.

### **Dienstleistungsgedanken in der Verwaltung etablieren hinsichtlich Mehrsprachigkeit, leichter Sprache sowie Digitalisierung**

- Träger wünschen sich von der Bundesagentur für Arbeit/ dem Jobcenter und der Verwaltung einfachere Bescheide in leichter Sprache, weil die meiste Beratungszeit für das Erklären von Briefen benötigt wird.
- Träger wünschen sich Übersetzungen von Bescheiden.
- Amtsdeutsch (in Bescheiden) ist fehl am Platz, wenn man Menschen Rechte und Pflichten mitteilen will. Einfache Sprache ist der richtige Weg.
- Briefe der Bundesagentur für Arbeit oder des Jobcenters sind durch die Amtssprache nicht verständlich, daran muss sich etwas ändern. Durch die Behördensprache wird eine persönliche und individuelle Begleitung zu Terminen o. Ä. notwendig.
- Bürokratie und Briefe in einem unverständlichen Amtsdeutsch von der Bundesagentur für Arbeit erschweren die Arbeit der Beratungsstellen, ihr Auftrag ist oft die „Übersetzung“ in leichte Sprache und Ausfüllen von Antragsformularen. Bescheide und Schriftverkehr der Behörden soll in leichter Sprache erstellt werden.
- Digitalisierung der Verwaltung: Es braucht einen elektronischen Antragsverkehr, das Portal „sozialplattform.de“ (Pilotphase) muss schnellstmöglich auf für Thüringen nutzbar sein.
- Behörden sind in der Pflicht, auch Umzudenken, wenn man die Menschen mit Migrationshintergrund nicht erreichen kann, persönliche Termine statt Briefverkehr ist hier beispielsweise ein guter Weg.
- Leichte Sprache an Bürotür: „Büro für Gebührenübernahme“ z. B. sinnvoll.
- Alternative Wege müssen gegangen werden und sich individuell auf die jeweiligen Personen und Rahmenbedingungen eingestellt werden.
- Viele Menschen mit Migrationshintergrund fühlen sich von Jobangeboten nicht angesprochen, weil sie nicht auf sie ausgerichtet sind. Sie glauben, sie haben keine Chance, weil „Deutsche“ angesprochen werden. Dies muss in der Ansprache geändert werden.

- Menschen werden in Behörden oft abgewiesen, wenn das Deutsch nicht so gut ist. Es werden Dolmetscherdienste nicht genutzt, dies hängt von persönlicher Bereitschaft der Mitarbeitenden ab. Hier muss sich die Struktur und die Mentalität ändern.

#### **Beibehalten der ESF-Integrationsrichtlinie des TMASGFF**

- Der ESF-Integrationsrichtlinie des TMASGFF ist sehr wichtig und muss 2024 fortgesetzt werden.
- Die Integrationsrichtlinie muss weiterlaufen.
- In Maßnahme 5.1.09 (Link zu dem Dossier mit entsprechender Maßnahme: [https://bimf.thueringen.de/media/tmmjv\\_migrationsbeauftragte/th10/bimf/Beauftragte/Veranstaltungen/Dateien/Dossier\\_5\\_Arbeitsmarkt\\_Regionalkonferenz.pdf](https://bimf.thueringen.de/media/tmmjv_migrationsbeauftragte/th10/bimf/Beauftragte/Veranstaltungen/Dateien/Dossier_5_Arbeitsmarkt_Regionalkonferenz.pdf)) zu der ESF-Integrationsrichtlinie sind in der genannten Zielgruppe alle ausländischen SGB II Empfängerinnen und Empfänger zu formulieren, die Ukraine soll nicht explizit erwähnt werden.
- Wenn eine Person aus dem Landesprogramm Arbeit für Thüringen herausfällt, fehlt die sprachliche Unterstützung, Berufsorientierung und soziale Betreuung fällt weg. Der Übergang von den LAT-Projekten zur Beratung über die Integrationsrichtlinie funktioniert nicht, Sprachförderung muss Bestandteil der Integrationsrichtlinie sein.

#### **Es braucht mehr regionale und niedrigschwellige Beratungsangebote**

- Es braucht mehr regionale Beratungs- und Anlaufstellen, da die Bundesagentur für Arbeit und das Jobcenter ihren Auftrag hier vor allem (bzw. nur) für Ukrainerinnen und Ukrainer sehen.
- Niedrigschwellige Zugänge, aber sofort Angebote und kontinuierliche Begleitung sind der Weg zur erfolgreichen Integration.
- Regionale Welcomecenter des JC/AA/ABH/Land als Erstberatung mit Verweisberatung. Fachberatungen sollten im zweiten Schritt kommen.
- Kulturmitteln die Dolmetschangebote sind im Beratungsprozess notwendig, da Vorwissen über Arbeitsmarktstruktur/Struktur KITA/Schule oft bei neu Zugewanderten fehlt.
- Die Begleitung der Arbeits- und Fachkräfte / Auszubildenden muss unabhängig vom Herkunftsland möglich sein. Die vom Land geforderte Festlegung auf so genannte Zielländer ist eine Hürde.
- Verschiedene Beratungsprojekte sind vom Zuwendungsgeber oft zielgruppenmäßig zu eingeschränkt (z. B. „bis 27 Jahren“ / „nur SGBII“). Sodass innerhalb einer Familie teilweise verschiedene Beratungsinstitute zuständig sind. Dies führt zu einer großen Verwirrung bei den Klienten.
- Auch dezentrale Ableger der Thüringer Agentur für Fachkräftegewinnung im ländlichen Raum notwendig, um Austausch zu befördern.

#### **Langfristige Begleitung wichtig für eine gelungene Integration**

- Langfristige Begleitung ist wichtig für eine gelungene Integration.

- Eine Nachbetreuung muss möglich sein, wenn aufgrund von Förderrahmen der Projekte ein Wechsel in eine andere Maßnahme/Projekt notwendig wird (Asyl/SGB III -> SGB II). Dies ist ein großes Problem bei Menschen, die in das Chancenaufenthaltsrecht wechseln möchten.

### **Begleitstruktur der Beratungslandschaft**

- Es braucht Schnittstellenmanagement von Betrieben und Jobcentern, das Land kann als Koordinierungsstelle für Vernetzungs- und Austauschtreffen fungieren.
- Es braucht die Einbindung etablierter Akteure in die Prozesskette und dabei die Vereinbarung einer Aufgabenteilung entsprechend der Kompetenzen und fachlichen Ressourcen. Dabei sollten als Kriterien sowohl die regionalen Aspekte als auch die sehr gute Kenntnis der Branche und die Integrationsfähigkeit leitend sein. Diese notwendige Begleitstruktur soll als zusätzliche Stelle finanziert werden.
- Landkreise und kreisfreie Städte hätten unterschiedliche Strukturen bei Angeboten sowie der Umsetzung von Maßnahmen, Landkreise müssen immer Bürgermeister fragen (z. B. bei Aufnahmeverpflichtung, Wohnungssuche etc.), dies kostet enorm viel Zeit und erschwert den Prozess.
- Hotline „Make-it-in-Germany“ für Arbeitgeber und Arbeitnehmer erforderlich.
- Es braucht eine Zwischenstruktur zwischen Arbeitsagenturen und dem zukünftigen Betrieb zur Begleitung bei der Kontaktaufnahme mit zukünftigen Arbeitgebern oder dem Schreiben von Bewerbungen.
- Es sollte eine Prozesskette implementiert werden: Ehrenamtliche Helfer, Projekte, Migrantenselbstorganisationen und die Communities suchen Arbeitskräfte entsprechend der Suchmeldungen der Arbeitgeber. Kurzzeit-Sprachkurse müssten neben- oder vorgeschaltet werden. Dann Einstellung und weitere Begleitung im Arbeitsfeld durch die Helfergruppe.
- Für eine erfolgreiche langfristige Integration in die Arbeits- und Lebensumwelt braucht es Kümmerer als feste Ansprechpersonen für die Menschen mit ausländischem Hintergrund. Diese Struktur muss niederschwellig, flexibel und lebensweltübergreifend sein. Erfahrungen zeigen, dass dies eine prozesshafte Begleitung sein muss, die insbesondere bei Auszubildenden bestenfalls 3-5 Jahre überdauert.

### **Ausbau der individuellen Integrationsbegleitung**

- Die Schaffung von regelmäßigen, kontinuierlichen Regelangeboten sowie sodann von diesen Regelangeboten abgehende individuelle Angebote sind erforderlich.
- Es braucht personelle Ressourcen für mehr persönliche und individuelle Integrationsbegleitung.
- Die Individuelle Begleitung („Fachkräftebegleiter“) muss ausgebaut werden.

### **Unterstützung und Begleitung von Unternehmen**

- Ein Umdenken vor der Ankunft bzw. Einreise ausländischer Arbeitskräfte muss stattfinden, hier ist eine dichte Begleitung der Betriebe für die aufgeworfenen Fragen notwendig.

- Dolmetschende würden den Erstkontakt für kleinere Unternehmen im Onboarding-Prozess erleichtern.
- Unternehmen in Thüringen sind oft klein- und mittelständig, personelle Ressourcen fehlen, um ausländische Kraft zu begleiten, sprachlich zu unterstützen. Hier braucht es eine Unterstützung und Begleitung von außen.
- Vor der Arbeit in der Vermittlung werden die Personen stark begleitet, dann gibt es einen Bruch (teilweise kein Angebot, teilweise Wechsel der Zuständigkeit der Projekte /Ansprechperson), sodass die Beschäftigung häufig endet.
- Die Abbruchquote der Arbeitsaufnahme von Menschen mit Migrationshintergrund in Unternehmen ist hoch, weil „Kümmerer“ in Unternehmen fehlen.
- Berufsbegleitende Sprachförderung, fach- und sozialpädagogische Betreuung in den Betrieben ist nicht ausreichend, hier besteht Bedarf.
- Unternehmen „finden den Weg nicht“ und/oder wollen nicht finden. Es gibt regelmäßige Fälle von Diskriminierung in Thüringer Betrieben, die Thüringer Bevölkerung muss sensibilisiert werden.
- Anwerbung von Arbeits- und Fachkräften aus dem Ausland: Aus den Erfahrungen heraus fehlt es derzeit an flächendeckenden Begleitstrukturen für sowohl die Unternehmen als auch die Fachkräfte aus dem Ausland. Eine Erweiterung des Angebots in diesem Bereich wäre daher wünschenswert.
- Die vorhandenen bestehenden Fachkräfteprojekte sind zu kontinuierlichen Angeboten auf Landesebene, um die Dienste und Einrichtungen individuell zu begleiten, weiterzuentwickeln. Diese müssen mindestens fünf Jahre eine Zusammenarbeit garantieren können. Die Finanzierung dieser Angebote ist durch das Land sicher zu stellen und die Zusammenarbeit unter der Maxime von Entbürokratisierung und Niedrigschwelligkeit zu gestalten.
- Stärkung der vorhandenen Angebote, bspw. „Integration durch Qualifizierung“ (IQ). Hier bedarf es außerdem längerer Projektlaufzeiten und verlässlicher Finanzierungen.
- Die Begleitung von Betrieben könnte eine Aufgabe einer zentralen Landesausländerbehörde in Thüringen sein.

#### **(Interkulturelle) Fortbildungen und Schulungen für Mitarbeitende in Unternehmen**

- Fortbildung für Unternehmen zu Erwartungen an die Fachkräfte aus dem Ausland u. a. Sprachsensibilisierung (Welche Möglichkeiten habe ich als Muttersprachler, um Verständigung zu erreichen?)
- Kulturlallgemeine bzw. interkulturelle sowie kulturspezifische auf das Herkunftsland der Azubis / Fach- und Arbeitskräfte bezogene Fortbildungen für Mitarbeitende in Unternehmen
- Schulungen zum Umgang mit unsicheren Situationen und zur Interaktion mit Menschen, die zuwandern, ohne dabei konkrete Vorannahmen über diese Personen im Hinterkopf zu haben
- Fortbildung für „Sprach-Mentoren“ in den Unternehmen – Betriebe durch Sprache interkulturell öffnen (z. B. entwickelt wurde ein „Sprachmentor“ speziell für den Pflegebereich).



## Zielstellung: „Kulturelle Barrieren in Unternehmen werden abgebaut.“

- Qualitätsstandards bei der Anwerbung und Vermittlung von Arbeitskräften und Auszubildenden aus dem Ausland sind nicht ausreichend bekannt.

### Weiteres

- Die Aufnahme eines Mini-/Midi-Job neben dem Bürgergeld ist hoch bürokratisch für den Antragstellenden als auch den Beratenden, bei Annahme von Angeboten müssen alle übrigen Sozialleistungen neu beantragt werden. Dies muss überholt werden.
- Die Attraktivität des Standortes in Thüringen muss erhöht werden. Hier geht es um Zuwanderung- und Abwanderung. Um im Wettbewerb der Bundesländer besser bestehen zu können, wäre auch am Image und generell an der „Willkommenskultur“ im Freistaat zu arbeiten.
- Wunsch nach viel mehr Öffentlichkeitsarbeit hinsichtlich des Fachkräftemangels in der Bevölkerung und dessen Folgen.
- Die aktuell geführte Asyldebatte überträgt sich auf den Arbeitsmarkt, es ist eine Ablehnung von der Einstellung von zugewanderten Menschen zu spüren, aufgrund der Unsicherheit bezüglich deren Bleibeperspektive.
- Die Landesregierung soll Kampagnen von Thüringer Unternehmen, die ein Zeichen für Offenheit für eine diversitäts- orientierte Belegschaft setzen, unterstützen.
- Die Landesregierung soll ihre Kanäle nutzen, um auch im ländlichen Raum für eine Fachkräfteeinwanderung aus dem Ausland zu werben und steht mit Unternehmerinnen und Unternehmen aus Thüringen im Austausch.
- Die Landesregierung soll Formate wie das MUT-Netzwerk Thüringen unterstützen, um Unternehmen mit Einwanderungsgeschichte positiv hervorzuheben.

## 2 Berufsausbildung: Perspektiven eröffnen

### Zielstellung: „Gezielte Angebote in Erst-, Berufs- und Arbeitsweltorientierung für junge Menschen mit Migrationshintergrund als Grundstein für darauf aufbauende Maßnahmen werden bereitgestellt.“

- Es braucht einen schnelleren Eintritt zu Sprachkursen, um schneller in Ausbildung kommen zu können.
- Bei Wartelisten soll priorisiert werden, wenn es um Termine bei Nachfolgeinstrumente (Eintritt in Ausbildung) geht.
- Es ist schwierig, junge Menschen für den Ausbildungsmarkt zu erreichen, der Arbeitsmarkt sei attraktiver. Hier könnte man mit Social Media Kampagnen werben.
- Maßnahme 5.2.01 zu der Vernetzung der Beratungs- und Begleitinstrumente sowie der Angebote zur frühzeitigen und praxisnahen Arbeitswelt- und Berufsorientierung soll beibehalten werden.



- Die Jugendberufsagenturen /-netzwerke seien nicht das richtige Instrument gewesen, die Zusammenarbeit mit den Kommunen und Trägern war kaum durchführbar, Einzelfälle seien nicht besprochen worden. An dieser Stelle ist auf die Aktivierungs-Richtlinie verwiesen worden.
- Die Anerkennungsberatung zur Anerkennung von Schulzeugnissen muss ausgebaut werden.
- Die Sichtbarmachung dieser Dienstleistung (Anerkennungsberatung) muss auf verschiedenen Portalen veröffentlicht werden.
- In der Einstiegsqualifizierung sollen theoretische Anteile in Betrieben geleistet werden (anstatt bei freien Trägern), um so das System Berufsschule besser kennenzulernen.
- Das Land soll einen Ausbildungskompass zur Verfügung stellen. Beratung zu Ausbildungsmöglichkeiten soll in Schulen angeboten werden.
- Werbung in migrantischen Communities zu dem deutschen Ausbildungssystem und den verschiedenen Berufen.
- Es braucht eine externe fachliche Begleitung für Auszubildende, die gemeinsam mit Berufsschule und Ausbildungsunternehmen den jeweiligen Unterstützungsbedarf ermittelt und entsprechend fördert (ähnlich dem Angebot der QbH). Eine Beantragung muss einfach und schnell möglich sein.
- Es muss sichergestellt werden, dass der Recruitingprozess für Schülerinnen und Schüler, die eine Ausbildung in Deutschland avisieren, weitestgehend kostenlos ist.
- Geschlechterrollen müssen überwunden werden, es sollten Girls Days initiiert werden sowie Eltern beraten werden.

Zielstellung: „Schulische beziehungsweise schulanaloge Strukturen zur Erlangung eines Schulabschlusses werden bereitgestellt.“

- Die Anzahl an Vorklassen ist zu gering, es gibt lange Wartelisten, hier muss sich dringend etwas ändern.
- Im Berufsvorbereitungsjahr werden Jugendliche aufgrund der geforderten schulischen Vorkenntnisse und Sprache regelmäßig abgelehnt und dieser Weg so versperrt.
- In jedem Landkreis werden vorbereitende Kurse unterschiedlich gehandhabt, es müsste transparent bzw. evaluiert werden, wo welche Kurse (Vorklassen/Start Bildung/BVJ-S BVJ) angeboten werden.
- Es ist eine Erhebung erforderlich, ob die gesetzliche Schulpflicht erfüllt wird, bzw. auf welche Art die Schulpflicht erfüllt wird.
- Das Programm Start Bildung soll für Regionen geöffnet werden, wo keine Vorkurse und BVJ-S angeboten werden.
- Vor allem im ländlichen Raum fehlt Lehrpersonal, der Betreuungsschlüssel ist zu groß, ohne ausreichende Begleitung ist der Unterricht für einige Schülerinnen und Schüler nicht verständlich.

Zielstellung: „Aufenthaltssicherung zur, während und nach der Berufsausbildung wird hergestellt.“

- Die Kategorien der Politik für verschiedene Formen des Aufenthalts- und Bleiberechts seien in der Praxis für Unternehmerinnen und Unternehmer nicht nachzuvollziehen. Diese sollten hinsichtlich einer Ausbildung oder in Arbeit ausgehebelt werden, da Arbeitskräfte dringend gebraucht werden.
- Unternehmen sei Aufenthaltstitel egal bei Einstellung, sie wollen einen Arbeitnehmenden, keine Verwaltungsaufgaben, die zusätzlich übernommen werden sollen.
- Die Auslieferung dem Arbeitgeber gegenüber ist enorm groß, da durch eine Kündigung Abschiebung bzw. Wegnahme Aufenthaltstitel droht. Der Aufenthalt darf nicht abhängig sein vom „Wohlwollen“ des Arbeitgebers.

Zielstellung: „Unterstützungsstrukturen zur Erreichung eines Ausbildungsabschlusses werden ausgebaut.“

#### **Sprachliche Begleitung und Barrierenabbau**

- Berufsbegleitende Sprachkurse werden dringend gebraucht.
- Die Prüfung scheitern oft an der Sprache, ein Nachteilsausgleich bei Prüfungen müsse angeboten werden.
- Vor allem der schriftliche Teil ist zu schwierig. Die Nutzung des Nachteilsausgleich in der Prüfung muss angeboten werden.
- Leichte Sprache in den Prüfungen wäre ein Weg, um die Barrieren hier abzubauen.
- Die Verzahnung von Instrumenten der Ausbildung mit denen der Sprache ist sehr wichtig.
- Die sprachliche Unterstützung und psychologische Begleitung muss ausgebaut werden.
- Bisherige Erfahrungen zeigen, dass die fachliche Ausbildung, das Erlernen von Sprachgrundlagen und Integration in der Regel nicht gleichzeitig von den Azubis geleistet werden kann. Vollzeitkurse für das Sprachenlernen funktionieren gut für lerngewohnte „Schnell-Lerner“. Für Menschen, die noch nie eine Zweitsprache gelernt haben und die nicht akademisch orientiert sind, funktioniert das weniger, hier braucht es mehr Haptik und mehr Abwechslung. Ein berufliches Sprachcoaching in der konkreten Praxis ist als berufsbegleitendes Angebot, wie es vormals durch das Projekt der QbH möglich war, wünschenswert. Ebenso braucht es anerkannte digitale Lernangebote, die berufs- bzw. ausbildungsbegleitend flexibel zugänglich sind.
- Die in der Novellierung des Aufenthaltsgesetzes angedachte Möglichkeit für angehende Auszubildende, während eines der Ausbildung vorgeschalteten Sprachkurses bis zu 20 Stunden nebenher arbeiten zu können, um in dieser Zeit den Lebensunterhalt sichern zu können, wird ausdrücklich begrüßt.

- Ein ausreichendes Sprachniveau ist notwendig, bevor es in den Fachunterricht gehen kann. Oftmals kann dem Fachunterricht mit den schwierigen Vokabeln ohne begleitende Nachhilfe durch die Schülerinnen und Schüler nicht gefolgt werden.
- Es bedarf zeitgleich der Anpassung der Zugangsvoraussetzungen in die Ausbildung z. B. in der Pflege. Die Regelung, dass das Sprachzertifikat B2 erst zum Ende des ersten Ausbildungsjahres nachgewiesen werden muss, ist ein guter Weg.
- Weitere Sprach-Prüfungsmöglichkeiten ähnlich denen, die pandemiebedingt als Sprachprüfungen erlaubt waren (Prüfung erfolgte durch die Berufsbildende Schule / Pflegeschule), sollten zugelassen werden.
- Berufsschullehrer benötigen Fortbildungen, um sprachsensibel unterrichten zu können, diese sollen angeboten werden.
- Diskriminierungserfahrungen im Berufsalltag führen zu Abbrüchen, hier ist eine Sensibilisierung der Betriebe dringend notwendig.

### **Durchgängige Begleitung und Berufsorientierung**

- Die durchgängige Begleitung einer Institution / oder einer Ansprechpartnerin oder eines Ansprechpartners ist für Jugendliche wichtig.
- "Assistierte Ausbildung - flex" (AsA – flex) ist ein gutes Instrument der Bundesagentur, Nachhilfe müsste berufsspezifischer sein. Hier könnte mit Landesinstrumenten bei Ausbildungsbegleitung Ausbildungsabbrüchen entgegengewirkt werden.
- Es braucht mehr Begleitprojekte gerade im ländlichen Raum, es gibt bereits ein größeres Angebot in den Städten. Hier könnte man auch auf Onlineangebote zurückgreifen.
- Die Beratung zur Berufsorientierung muss sich mehr auf Menschen mit Migrationshintergrund einstellen, weil Berufe oftmals nicht bekannt sind, eine falsche Vorstellung von Professionen herrscht oder systemische Vorkenntnisse nicht vorhanden sind.
- Berufsbildungszentren sollten hier eingebunden werden, da dort viele Berufe in der Praxis präsentiert werden und dies sinnvoller als nur ein Praktikum im Betrieb scheint.
- Begleitende Strukturen während Ausbildung sind enorm wichtig, weil gerade in den Betrieben das Wissen um eine adäquate Begleitung und die Zeit dafür fehlen.

### **Soziales und freiwilliges Engagement**

- Freiwillige und ökologische soziale Jahre vgl. Maßnahme 5.2.09 sind sehr wichtig als strukturgebender Einstieg, um Leben und Arbeiten in Deutschland / Berufsfelder kennenzulernen, dies solle gefördert werden. Allerdings ist die Bezahlung zu gering, wenn das Instrument als Einstieg in den Arbeitsmarkt genutzt werden soll.
- Die finanziellen Rahmenbedingungen des FSJ und ÖSJ sind nicht ausreichend, um attraktiv zu sein; ebenfalls braucht es eine andere Begleitung für Menschen mit Migrationshintergrund.
- Freiwilligendienste (FWD) stellen eine gute Möglichkeit dar, Zeit für die Sprachausbildung in Deutschland zu gewinnen. Ausbildungsinteressierte Personen aus dem In- und Ausland erlangen zudem einen realistischen Einblick ins jeweilige Arbeitsfeld, auf dessen Grundlage eine solidere Berufsentscheidung erfolgen kann. Zudem ist diese Zeit wertvoll für die

regionale und kulturelle Integration. Die aktuelle Handhabung Visumsanträge, die das Ziel haben, nach einem FWD in eine Ausbildung in Deutschland zu gehen, immer abzulehnen, verhindert diese Möglichkeit. Freiwilligendienste sind zu fördern.

- Im Sinne der fairen und freien Anwerbung von internationalen Arbeitskräften ist sicherzustellen, dass Personen nach dem FWD frei entscheiden können, ob und wo sie eine Ausbildung beginnen möchten. Der Freiwilligendienst soll konkret der beruflichen Orientierung dienen.

### 3 Arbeitsmarktintegration von erwachsenen Migrantinnen und Migranten: Ausbildungs- und Berufsabschlüsse anerkennen, unternehmerische Chancen nutzen, Potentiale ausschöpfen

Zielstellung: „Faire Arbeitsbedingungen und ‚Gute Arbeit‘ für alle Beschäftigten werden gewährleistet.“

- Ehrenamtliche Begleiter brauchen sehr viel Hintergrundwissen, um unterstützen und beraten zu können, hier gibt es eine sehr hohe Gefahr an Fehlerquellen. Programme sollten in einem Portal – auch für Ehrenamtliche – übersichtlich zusammengestellt sein.
- Faire Mobilität und z. B. Beratungsangebote sowie Weiterbildungsangebote müssen in den Arbeitsvertrag mit aufgenommen werden.
- Faire Löhne heißt auch, Löhne zu haben, die die Nachbarbundesländer anbieten, sonst ist die Abwanderung nicht aufzuhalten. Die Lohnstruktur muss sich anpassen.
- Löhne: Tarifstruktur vs. geringeres Einstiegsgehalt. Es solle ein Stufenprogramm geben, solange die Qualifizierung noch nicht da ist.
- Ohne eine gute Entlohnung werden weiter Fachkräfte aus Thüringen abwandern oder erst gar nicht zuwandern.
- Viele Menschen mit Migrationshintergrund werden als billige Arbeitskraft ausgenutzt. Entgelte werden nach Tätigkeit, nicht nach Abschluss bezahlt.
- Viele Arbeitskräfte sind in der Leih- und Zeitarbeit beschäftigt, da eine Qualifizierung zu lang dauert und während des Jobs nicht mehr möglich ist.

Zielstellung: „Die Arbeitsmarktchancen werden durch effiziente, schnelle Verfahren zur Anerkennung von Berufsqualifikationen und zur Erfassung beruflicher Kompetenzen erhöht.“

#### **Anerkennungsverfahren müssen dringend beschleunigt werden**

- Es braucht eine Vereinfachung und Beschleunigung des Anerkennungsverfahrens ausländischer Berufsabschlüsse.
- Anerkennungsverfahren dauern viel zu lang, insbesondere bei reglementierten Berufen, insbesondere Pflege und Ärzte. Hier müssen dringend die Prozesse beschleunigt werden.
- Der Erwerb einer Anerkennung dauert zu lange.
- Eine Anpassungsqualifizierung dauert zu lange und das Erwirtschaftete ist zu gering, sodass Fachkräfte eher in Hilfsjobs ihren Lebensunterhalt verdienen.
- Es gibt eine deutliche Abwanderung von Fachkräften, weil die Anerkennungsverfahren zu lange dauern.
- Andere Bundesländer haben eine geringere Verfahrensdauer, sodass wir diese Fachkräfte für Thüringen verlieren.
- Es braucht mehr Personal in den zuständigen Stellen sowie neue kreative Wege, wie mit ausländischen Abschlüssen umzugehen ist. Hier müssen dringend die Kompetenzen der Mitarbeitenden ausgeweitet werden.
- Es muss sichergestellt sein, dass Anträge auf Anerkennung von ausländischen Berufsabschlüssen beispielsweise für Pflegefachkräfte zügig und zeitnah vom Thüringer Landesverwaltungsamt bearbeitet werden können. Die im Jahr 2023 bestehende Situation, dass Anträge aufgrund von Krankheitsfällen bei den bearbeitenden Mitarbeitenden über ein halbes Jahr lang gar nicht bearbeitet wurden, darf so nicht passieren.
- Wünschenswert ist die Bearbeitung eines Antrags auf Anerkennung eines ausländischen Berufsabschlusses auch ohne Vorliegen eines konkreten Arbeitsplatzangebots/einer Einstellungszusage in Thüringen (Ohne eine vorliegende Anerkennung sind Arbeitgeber oft nicht an einer Einstellung interessiert, da nicht abzuschätzen ist, ob die Person irgendwann als Fachkraft zur Verfügung stehen wird und auch, wann das sein wird).

#### **Anerkennungsberatungsstellen**

- Die Zusammenarbeit von den zwei bundesgeförderten und den zwei landesgeförderten Stellen (IQ-Netzwerke) sei gut, es muss aber eine einheitliche Darstellung dieser Dienstleistung nach außen auf verschiedenen Portalen geben, um die zuständigen regionalen Beratungsstellen zu finden. Hier muss auch die Anerkennungsberatung von schulischen Zeugnissen abgebildet werden.
- Anträge zu landesgeförderten Beratungsstellen laufen aus und müssen neu beantragt werden, Laufzeit der bundesgeförderten Beratungsstellen ist wesentlich länger. Hier braucht es für die landesgeförderten Projekte mehr Sicherheit.

- Die bundesfinanzierte Anerkennungsberatung muss bleiben, weil die Verfahren so kompliziert sind.
- Die Verzahnung der verschiedenen Angebote der Anerkennungsberatungsstellen soll aufgezeigt und eine Übersicht erstellt werden.

### **Kompetenzfeststellung und Weiterbildung als wichtiges Instrument**

- Kompetenzfeststellung wird als wichtigstes Instrument gesehen, betriebliche Teil- und Nachqualifizierungen sind wichtiger als außerbetriebliche Qualifizierungsmaßnahmen.
- Bei nicht-reglementierten Berufen ist die Kompetenzfeststellung zunehmend wichtiger – kombiniert mit einer Weiterbildung im Betrieb. Instrumente zur Kompetenzfeststellung müssen ausgebaut werden.
- Weiterbildung im Betrieb ist der wichtigster Baustein in den modularen Qualifizierungsangeboten, der beibehalten werden müssen.
- Es braucht mehr Aufklärung für Unternehmen, wie Weiterbildung im Unternehmen zu Teilqualifizierungen / Abschlüssen durchgeführt werden kann.
- Das Fachkräftegebot ist im reglementierten Bereich zu hoch: Kitas würden händeringend auch Assistenzkräfte (z. B. als Kulturmittelnde) einsetzen, jedoch gibt es Refinanzierung nur für Fachkräfte.
- Reglementierte Berufe sind an strenge Regeln gebunden, jedoch ist die Berufsfelderprobung wichtiger und sollte eine höhere Bedeutung haben.
- Berufsbegleitende Deutschkurse sind im Sinne einer Weiterbildung dringend erforderlich.
- Unternehmen müssen sensibilisiert werden, Weiterbildungen während der Arbeit zuzulassen; Arbeitgeber sind zur Freistellung zur Weiterbildung dann bereit, wenn Ausgleichszahlungen erfolgen (Beihilfen), diese sollen zur Verfügung gestellt werden.
- Wenn im Herkunftsland bereits etwaige Erfahrungen im zukünftigen Arbeitsfeld vorliegen z.B. durch langfristige schulintegrierte Praktika bzw. eine zeitliche umfängliche berufliche Tätigkeit im Arbeitsfeld nachgewiesen werden kann (mind. 1 Jahr), sind dies die Integration in die Branche begünstigende Faktoren. Die Zusammenarbeit mit Herkunftsländern auszubauen, wo hier eine Passung (bspw. El Salvador) vorliegt, wäre erfolgversprechend.
- Das Potential migrantischer Fachkräfte ist besser zu nutzen.
- Es braucht ein passendes Fortbildungsangebot – fachlich und sprachlich -, welches zur Arbeit im Tätigkeitsfeld berechtigt (Anrechnung auf Fachkraftschlüssel).
- Bis zum Erreichen der Qualifikation, soll eine Arbeit in z. B. in pädagogischen Einrichtungen bereits möglich sein (Assistenzkraft in Ausbildung).
- Das Netzwerk mit den Handwerkskammern und der IHK soll sinnvoll genutzt werden.

## Zielstellung: „Die besondere Situation von Frauen wird berücksichtigt.“

- Diese Zielgruppe ist sehr schwer erreichbar.
- Die Erwerbstätigkeit von Müttern ist abhängig von den Möglichkeiten der Kinderbetreuung.
- Mütter sind besonders vulnerable Gruppen in Bezug auf unzulässige Kündigungen, die aber durch der fehlenden Kenntnis über arbeitsrechtliche Normen nicht angefochten werden.
- Das erforderliche Sprachniveau B1 ist ein Problem, viele Frauen haben keine Schulausbildung oder noch nie gearbeitet. Berufe im erzieherischen Bereich benötigen aber gewisse Voraussetzungen.
- Das Bewusstsein der Arbeitgeber soll sich auf Frauen und verschiedene Kulturen richten und sich hinsichtlich individueller Rahmenbedingungen bei Beschäftigung öffnen.
- Existierende Betreuungsangebote sollen explizit erwähnt werden.

### Weiteres

- Ein ausländischer Führerschein ist in Deutschland nur sechs Monate gültig, danach nicht mehr und dieser muss vollständig mit hohem Kostenaufwand neu gemacht werden. Ein Führerschein ist aber oft wichtig für den Job und Integration im ländlichen Raum, dieses Regularium soll geändert werden.
- Fachliche Begleitung und Unterstützung sollten im beruflichen Alltag angeboten werden (multiprofessionelle Teams, Fachberatung).